

PETROL, GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA. IZDAJA TRGOVSKO PODJETJE PETROL. IZHAJA OBČASNO. UREDNIŠKI ODBOR: STANE LENARČIČ, RAJKO NOVAK IN MILAN SEMENIČ. ODGOVORNI UREDNIK: STANE LENARČIČ. TISKA TISKARNA »TONETA TOMŠIČA« V LJUBLJANI

PETROL

GLASILO DELOVNEGA
KOLEKTIVA PETROL

IZVOLITEV GLAVNEGA DIREKTORJA delovne organizacije PETROL

19. januarja 1970 je delavski svet delovne organizacije PETROL izvolil za glavnega direktorja **JOŽETA ROŽMANA**

POROČILO

razpisne komisije za imenovanje glavnega direktorja trgovskega in proizvodnega podjetja PETROL, Ljubljana, Vošnjakova 2.

Po veljavnih predpisih in določilih statuta delovne organizacije PETROL poteče meseca februarja 1970 štiriletna mandatna doba glavnemu direktorju **Jožetu Rožmanu**. Zato je delavski svet imenoval razpisno komisijo, v sestavi **Rajko Novak, Rado Čotar in Rado Pelikan**, z nalogo, da izvede celotni postopek razpisa in predlaga delavskemu svetu v imenovanje kandidata za delovno mesto glavnega direktorja za naslednje mandatno obdobje.

Komisija se je sestala 16. januarja 1970 in ugotovila, da je bil razpis v redu opravljen in da se je v razpisnem roku prijavil samo en kandidat, doseđanji glavni direktor **Jože Rožman**.

Kandidat **Jože Rožman** izpolnjuje vse pogoje, ki jih predpisuje zakon in določa statut delovne organizacije in ki so bili v razpisu navedeni. Njega in njegove kvalitete poznajo vsi člani delavskega sveta in z redkimi izjemami nekaterih delavcev, ki so se šele pred kratkim zaposlili v delovni organizaciji, vsi člani na-

še delovne skupnosti. Zato bi bilo odveč podrobno dokazovanje uspešnosti njegove prakse, kar je eden osnovnih razpisnih pogojev in kot takšen tudi odsev zahtev in želja, kakšen naj bo glavni direktor naše delovne organizacije. Komisija navaja le nekaj najbolj zgovornih podatkov o uspešnosti opravljene prakse.

Kandidat **Jože Rožman** je zaposlen nepretrgano v naši delovni organizaciji od junija 1946 in je njen direktor oziroma glavni direktor od aprila 1947, tj. skoraj 23 let. V tem času se je razvila delovna organizacija pod njegovim vodstvom iz majhnega distribucijskega podjetja s skromnimi materialnimi sredstvi v sodobno trgovsko organizacijo z razvitimi vzporednimi storitvenimi dejavnostmi in tudi s predelovalnimi zmogljivostmi za nekatere vrste blaga v delovno skupnost, ki je po svoji organiziranosti in poslovnosti nedvomno na vrhu v jugoslovanskem naftnem gospodarstvu in je kot takšna cenjena v poslovnih krogih in pri potrošnikih. Promet blaga je v tem času narastel od 31.700 ton na 830 tisoč ton, delovni kolektiv pa od 220 na več kot 1600 članov. Delovna organizacija ima danes po knjižni vrednosti več kot 11 milijard starih dinarjev poslovnega sklada, razvito omrežje sodobnih bencinskih servisov, moderno petrolejsko instalacijo, razvite službe za

osnovno in dopolnilno dejavnost in okoli 5 milijard dinarjev dohodka za sklade in amortizacijo, ki pomenita reproduktivno sposobnost delovne organizacije in zagotavljata njeno perspektivo.

V zadnjem štiriletnem mandatnem obdobju glavnega direktorja **Jožeta Rožmana**, to mandatno obdobje pa se ujema tudi s štiriletnim izvajanjem gospodarske reforme, je delovna organizacija dosegla rekorden vzpon. Promet blaga se je povečal od 299.600 ton v letu 1964 na 830.000 ton v letu 1969, število zaposlenih delavcev je v tem času naraslo od 912 na 1616, omrežje bencinskih servisov se je več kot podvojilo, in sicer od 66 na 146, zgrajena je moderna obmorska petrolejska instalacija v Kopru, poslovni sklad se je povečal od 3 na več kot 11 milijard din, sredstva za reproduktivno sposobnost, tj. neto poslovni sklad iz delitve dohodka in amortizacija, so narasla od 862 milijonov na skoraj 5 milijard dinarjev. Podjetje je razvilo poslovne odnose z mnogimi pomembnimi tujimi petrolejskimi firmami in ima pri njih velik ugled.

Vsi ti uspehi so bili doseženi z vztrajnim delom in brez sredstev od zunaj, z izjemo občasnih kratkoročnih in srednjeročnih investicijskih kreditov, po zaslugi preudarnega gospodarjenja in popolne akcijske enotnosti organov upravljanja, družbenih organizacij na ravni podjetja, vodstva podjetja in izredne ustvarjalne vloge glavnega direktorja, sedanjega kandidata za to delovno mesto v naslednji mandatni dobi. Njegove zasluge pri uspehih so vseskozi nesporne. Pri vsem tem pa ne smemo prezreti njegovih osebnih vrtilin, odločnosti in vztrajnosti pri odpravljanju napak in pomanjkljivosti, ki spremljajo burno rast podjetja in poslovanje, in zlasti ne smemo mimo njegove izjemne rahločutnosti do osebnih tegob sodelavcev, kar je v kolektivu odločilno prispevalo



Jože Rožman, glavni direktor delovne organizacije PETROL

za prijetno delovno ozračje in humane odnose pri reševanju še tako težavnih vprašanj. Njegov posluh za sodobna družbeno gibanja in njegovo zaupanje v ustvarjalnost ljudi so dali vseskozi spodbudo in polet razvoju delavskega samoupravljanja, ki se je razvilo do visoke stopnje tako na ravni podjetja kot na ravni poslovnih enot. Njegova velika zasluga je, da je številni delovni kolektiv, ki je raztresen v mnogih poslovnih enotah z različnimi gospodarskimi dejavnostmi na vsem območju Slovenije, strnjen v celovit organizem. Zato je užival **Jože Rožman** na delovnem mestu glavnega direktorja vse zaupanje in vso pod-

poro delovnega kolektiva tudi za nadaljnji razvojni koncept, ki ga je zasnoval.

Kandidat **Jože Rožman** je tudi odličen poznavalec razmer v jugoslovanskem naftnem gospodarstvu, dogajanj in gibanj v naftni industriji v svetu ter splošnih gospodarskih tokov in je visoko cenjen gospodarstvenik, zlasti še v naftnih krogih doma in v tujini.

Glede na vse navedeno komisija predlaga delavskemu svetu, da imenuje **Jožeta Rožmana** za glavnega direktorja za naslednje mandatno dobo.

Člani komisije: **Rajko Novak, Rado Čotar in Rado Pelikan**.

Ljubljana, 19. januarja 1970.

PETROL

Kaj prinaša novi statut?

V našem podjetju smo pravočasno sprejeli uskladiitev našega statuta z načeli amandmaja XV in drugih ustreznih zveznih predpisov. Delavski svet je na seji 29. 11. 1969 sprejel vse potrebne spremembe in dopolnitve statuta podjetja, ki smo jih začeli uporabljati 26. januarja 1970.

V zvezi s širokimi razpravami in aktivnostmi v naši javnosti glede pravilne uporabe načel in idej, ki jih daje XV. amandma zvezne ustave se bo pač vsakdo izmed nas vprašal, ali so bile rešitve v našem statutu v skladu z navedenimi ustavnimi in zakonskimi določili?

POSLOVNE ENOTE

Prvo in morda poglavitno vprašanje se tiče samouprave in položaja organizacij združenega dela poslovnih enot v podjetju.

Novo spremembo in dopolnitve statuta (krajše: novela statuta) so obdržale sistem delovnih enot, ki se sedaj imenujejo »poslovne enote«. Te enote so tista oblika združenega dela, ki ustreza organizacijam združenega dela znotraj podjetja z določenim obsegom samoupravnih pravic. Kakor doslej naše poslovne enote torej niso niti samostojne organizacije združenega dela s statusom pravne osebe, vendar samostojno ugotavljajo in delijo svoj dohodek.

Našim poslovnim enotam je ta novela statuta prinesla raz-

širitev obsega samoupravnih pravic.

Poleg dosedanjih samoupravnih pravic (odločanje o sklepanju in prenehanju delovnih razmerij, sklepanje o prednostni listi prosilcev za stanovanja in stanovanjske kredite, gospodarjenje s sredstvi za stroške poslovanja itd.) imajo zdaj poslovne enote tudi pravico odločanja o uporabi sredstev poslovnega sklada za pokrivanje svojih potreb kakor tudi pravico odločanja o odpisovanju in nadomeščanju izrabljenih osnovnih sredstev.

KAKŠNA JE NOVA SAMOUPRAVNA SHEMA?

Drugo in tudi poglavitno vprašanje se nanaša na strukturo notranjega samoupravnega sistema v našem podjetju.

Novela statuta prinaša v tem pogledu bistvene spremembe. Oblika neposrednega samoupravljanja je kot doslej ohranjena le v okviru posamezne poslovne enote, medtem ko te oblike v okviru celotnega podjetja niso poznali niti prej niti sedaj, in sicer zato, ker bi bil sklic zbora vseh članov delovnega kolektiva podjetja kot celote tehnično in praktično neizvedljiv. Samo pomislimo na zbor kolektiva podjetja, na katerega naj bi prišlo okrog 1600 članov iz 90 krajev naše republike.

Zbor kolektiva posamezne poslovne enote je v praksi moč sklicati in ga izpeljati, pa še to je v nekaterih poslovnih

enotah, ki imajo svoje bencinske servise raztresene po večjem območju, težje izvedljivo.

Zategadelj so v našem podjetju možne le oblike posrednega samoupravnega sistema.

Oblike posrednega samoupravnega sistema so v novem statutu našle naslednjo shemo:

- a) na ravni podjetja:
 - aa) delavski svet podjetja kot organ upravljanja
 - bb) kolegijski izvršilni organ podjetja
 - cc) individualni izvršilni organ podjetja (glavni direktor)
- b) na ravni poslovnih enot:
 - aa) svet poslovne enote

DELAJSKI SVET PODJETJA

Delavski svet podjetja je najvišji samoupravni organ v podjetju.

Delavski svet šteje toliko članov, kolikor znaša dvojno število poslovnih enot. To pomeni, da bo novi delavski svet sedaj štel 36 članov (18 poslovnih enot \times 2), torej nekoliko več kot doslej.

Volilni sistem za volitve članov delavskega sveta ostane enak kot doslej, to pomeni, da vsaka poslovna enota zase voli enega člana, drugo polovico pa voli kolektiv podjetja kot celote na podlagi enotnih kandidatnih list za podjetje kot celoto.

Mandatna doba za člane delavskega sveta je ostala dve leti, razlika je v tem, da se volitve za obe polovici članov

delavskega sveta odslej opravijo vedno hkrati, torej ne bo več volitev vsako leto za polovico članov delavskega sveta.

KOLEGIJSKI IZVRŠILNI ORGANI

Tu imamo opraviti z novim izrazom in novo obliko kolektivnih organov v podjetju.

Take vrste organa sta bila doslej upravni odbor in komisija za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti (t. j. disciplinska komisija).

Odslej pa bomo imeli štiri take kolektivne organe:

- a) poslovni odbor (namesto upravnega odbora),
- b) disciplinski odbor (namesto komisije za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti),
- c) odbor za presežke in primanjkljaje (novo),
- č) odbor za narodno obrambo (novo).

Vsi organi so enakopravni in so vsi podrejeni delavskemu svetu. Pritožbe zoper odločitve navedenih kolektivnih organov gredo torej naravnost na delavski svet podjetja.

To jasno kaže, da se je pristojnost odločanja prejšnjega upravnega odbora porazdelila na štiri kolektivne organe, kar pomeni zožitev pravic starega upravnega odbora. Te nove statutarne spremembe težijo k racionalni in učinkoviti delitvi samoupravljaljskega dela na več kolektivnih organov, s čimer se širi krog delavcev, ki aktivno sodelujejo pri samoupravljanju.

INDIVIDUALNI IZVRŠILNI ORGAN

Naš statut pozna samo en individualni organ, to je, glavnega direktorja podjetja.

Doba imenovanja glavnega direktorja je bila z novim statutom podaljšana od štirih na šest let.

Po določbah novega statuta ne more biti glavni direktor član delavskega sveta ali drugih kolektivnih izvršilnih organov po svojem službenem položaju, ampak samo na podlagi izvolitve kot drugi člani.

PRISTOJNOSTI SAMOUPRAVNIH ORGANOV

Pristojnosti izvršilnih organov, kolegijskih ali individualnega, obsegajo le izvršilne naloge. Kajti ti organi odločajo le na podlagi in v okviru letnih načrtov ali smernic, ki jih sprejema delavski svet podjetja glede sklada poslovnih sredstev (gospodarske investicije) in sklada skupne porabe (dotacije za nakup stanovanj, stanovanjski krediti, počitniški domovi, strokovno izobraževanje delavcev itd.) ter sredstev za potrebe narodne obrambe in civilne zaščite.

Na koncu naj omenimo, da bodo volitve članov delavskega sveta podjetja in svetov v vseh poslovnih enotah po novem statutu že v aprilu in da bo treba še pred volitvami izpolniti notranjo zakonodajo z novimi pravilniki o delovnih razmerjih, volitvah samoupravnih organov in knjigovodstvu.

Strokovni tečajji za prodajalce

Smo v času, ko končujemo »šolsko leto«, ko delamo analizo uspehov in neuspehov o strokovnih tečajjih za prodajalce. Tu ne bi želeli govoriti o koristnosti izobraževanja našega prodajnega kadra nasploh, omejili bi se samo na opis strokovnih tečajev, ki jih vsako leto prirejamo za naše mlade prodajalce.

Po vzgojnem programu našega podjetja je težišče izobraževanja preneseno na poslovodje. Tako so 6-dnevni tečajji za prodajalce — letos smo jih organizirali v našem starem učnem »centru« v Podvinu — le obnove in kontrola pridobljenega znanja, ki si ga mora prodajalec pridobiti s študijem ustrezne literature in s prakso na delovnem mestu.

Izbor kandidatov za tečaj opravijo poslovodje skupaj z upravnikom, končni izbor pa posebna komisija, ki jo imenuje upravni odbor.

Merila, ki jih pri izboru kandidatov upoštevamo, so predvsem tile:

- 6-mesečna praksa na delovnem mestu prodajalca,
- kontrolna ocena o znanju predpisane materije (po možnosti ob sodelovanju upravni-ka),
- ocena kandidata pri delu in njegova prizadevnost,
- splošna ocena, ki naka-

zuje kandidatovo perspektivnost (npr. ali je organizacijsko sposoben in bo zmožen po primerni praksi postati pomočnik poslovodje ali celo poslovodja).

Na koncu tečaja delajo prodajalci izpiti. Uspešno opravljen izpit pa daje možnost napredovanja po pravilniku o osebnih dohodkih.

Tako je bilo v letošnjem šolskem letu na tečaju za prodajalce v Podvinu 105 mladih prodajalcev iz vseh poslovnih enot. Uspehi, ki so jih dosegli so v celoti gledano dobri (9 prodajalcev je bilo odličnih, 20 prav dobrih, 42 dobrih, 14 za-

dostnih, 10 pa je bilo nezadostnih in bodo morali izpit ponoviti).

Splošna ugotovitev pa je, da pride več kot polovica kandidatov na tečaj slabo pripravljenih. Zanašajo se preprosto na to, da si bodo med predavanji — v enem tednu — pridobili znanje, ki bi si ga morali pridobiti s študijem ustrezne literature še pred tečajem, saj je tečaj oziroma izpit samo kontrola in obnova pridobljenega znanja.

Po končanem tečaju smo z mladimi prodajalci imeli krajši pogovor. Povedali so nam:

Razgovor s tečajniki v Podvinu 24. 1. 1970

JELENA PLEŠA,

prodajalka na bencinskem servisu v Kočevju, na tem delovnem mestu 21 mesecev.

Vprašanje: Ali je izbor kandidatov za tečaje pravičen?

Zdi se mi, da je izbor pravičen, saj dajeta predloge upravnik in poslovodja, potem pa izbor pregleda še šef prodaje na drobno. Tako sem prepričana, da so izbrani najbolj primerni.

Vprašanje: Ali so tečajji potrebni?

Vsekakor so potrebni. S tem ko napravimo tečaj, pridobimo vse tisto, česar ne moremo pridobiti iz knjig in skript. Tudi poslovodje nam ne morejo podati zadeve tako nazorno, kot jo podajajo izkušeni predavatelji. Ko končamo tečaj, lahko poleg poslovodij vplivamo na sodelavce, da bo delo na servisu bolj kvalitetno.

Vprašanje: Kako ste bili zadovoljni z organizacijo tečaja?

Tečaj je organiziran zelo dobro in tudi bivanje je tu prijetno, saj je hrana dobra in sobe so lepe.

IVAN TOPOLE,

prodajalec iz Velenja, zaposlen 23 mesecev na tem delovnem mestu.

Vprašanje: Kaj menite o programu tečaja?

Program je po mojem mnenju v redu, vendar se mi zdi preveč zgoščen, moral bi trajati tudi malo dlje, mogoče vsaj 10 dni.

Vprašanje: Koliko ste prišli pripravljeni na ta tečaj glede na navodila, da mora vsak tečajnik predelati snov programa?

Moram priznati, da sem predelal samo 40 % snovi.

Vprašanje: Kaj pa mislite o drugih na tem tečaju, koliko snovi so predelali?

(Nadaljevanje na 3. str.)



Udeleženci IV. tečaja za prodajalce med predavanjem

Strokovni tečajji za prodajalce

(Nadaljevanje z 2. str.)

Menim, da so jo predelali vsaj 50 %.

Vprašanje: Kakšno vlogo pri vzgoji prodajalcev naj bi imeli po vašem mnenju poslovojdje?

Mislím, da je najpomembnejša vzgoja na servisu, in ta vzgoja je odvisna od poslovojdje, ki nas mora opozoriti na vse napake pri delu ter na to, kako se je treba praktično lotiti dela. Potrebno pa bi bilo tudi, da nas opozori na vse pripomočke, knjige in skripte, ki so nam dosegljivi v zvezi z delom na servisu. Zdi se mi, da bi moral poslovojdja prenašati tudi opozorila in navodila, ki jih dobijo ob reviziji servisov.

VITO LEBEN,

zaposlen kot prodajalec 23 mesecev na servisu v Samovi

ul. v Ljubljani (prej bil študent ekonomske fakultete).

Vprašanje: Kaj menite o programu tečajev?

Po mojem bi morali imeti več ur o administraciji na servisu. Jaz še danes ne znam vseh operacij, ki so v zvezi z obračunom na servisu. Poslovojdja nam včasih da napraviti kako administrativno delo v zvezi s poslovanjem, ne da nam pa podrobnih navodil, kako se to napravi, in se moram sam »brihtat«.

Vprašanje: Kako gledate na ocenjevanje servisov?

Razumem, da to mora biti, glede na namen, da bi dosegli čim boljše postrežbo, vendar se mi zdi, da je ocenjevanje večkrat tudi subjektivno. To

ocenjevanje bi morali izpopolniti, da bi bilo čim manj subjektivnosti.

CVETKA PIRC,

zaposlena kot prodajalka na servisu Kranj—Zlato polje skoraj dve leti.

Vprašanje: Kako ste zadovoljni s prejemki pri Petrolu?

Sem kar zadovoljna, zlasti če povem, da sem bila prej skoraj pet let z vajensko dobo zaposlena v drugi trgovski stroki — tekstilu, pa moram reči, da tam ne bi imela boljših prejemkov, mogoče še slabše. Tudi delo mi ne dela težav, čeprav sem ženska. Skratka, sem zadovoljna in še malo ne mislim, da bi kdaj zamenjala to službo.

PRIPIS UREDNIŠTVA!

K članku »Strokovni tečajji za prodajalce«

Iz strokovnega poročila o tečajjih za prodajalce je lepo razvidno, zakaj jih prirejamo, kakšni so in kakšni so uspehi.

Iz pogovora s tečajniki je razvidno, da so dali oceno za presojo izbora tečajnikov, oceno programa in vlogo poslovojdij pri vzgoji prodajalcev.

Vprašamo se, ali zajema ta ocena vse probleme pri organizaciji tečajev. Menimo, da je pri organizaciji več nerazčiščenih vprašanj, ki bi jih lahko

rešili ob sodelovanju vseh zainteresiranih.

Zato vabimo poslovojdje in upravnike, naj dajo svoje predloge z namenom, da bomo te tečaje čim boljše organizirali.

Zavedati se moramo, da bo naše podjetje potrebovalo v prihodnjih letih precej prodajalcev. Ti pa bodo prihajali ne samo iz trgovske stroke, temveč tudi iz drugih strok. Verjetno pa bomo morali sprejemati tudi nekvalificirane delavce, včasih delavce brez prakse in kakršne koli delovne navade.

V tej zvezi nastane več vprašanj:

1. ali bi kazalo tečajnike izbirati po delu in izobrazbi pred nastopom pri podjetju,

2. ali naj bi program dopolnili ali spremenili v zvezi pod točko 1),

3. ali naj bo dolžina programa, če bi tečajnike izbirali po skupinah, enaka.

Morda je še kakšna druga misel v tej zvezi?

Vabimo vas, da pošljete svoje predloge strokovnim službam!

Zato bi bilo zanimivo, če bi se v tej zvezi odprla razprava. Uredništvo bi rado podprlo tudi to vrsto sodelovanja pri našem časopisu.

UREDNIŠTVO



Izpitna komisija med delom

Z leve na desno: inž. Aleš Peternelj, član, Janko Kežar, član, in Avgust Križan, predsednik izpitne komisije



Razgovor s tečajniki

Kršitve delovne dolžnosti

Komisija za ugotovitev kršitev delovnih dolžnosti našega podjetja je po opravljenem predpisanem postopku izrekla javne ukrepe temle delavcem:

A. javni opomin:

1. **Alojzu Stefančiču**, čuvaju v PE Instalaciji Srmin,

ker je 5. 8. 1969 kadil na delovnem mestu, kjer je to prepovedano, oddaljen samo 2 m od kraja, ki je bil polit s surovo nafto.

2. **Ivanu Papežu**, čuvaju v skladišču Novo mesto, PE Skladišče Brežice,

ker je 16. 8. 69 spal med nočno čuvajno službo,

ker je 26. 8. 69 spal med čuvajno službo,

ker je 30. 7. 69 kljub prepovedi parkiral svoj osebni avtomobil v garaži skladišča, in

ker je 3. 8. 69 kljub prepovedi čistil svoj osebni avtomobil v perišču skladišča.

3. **Božidaru Polhu**, prodajalcu na bencinskem servisu v Postojni, PE Skladišče Postojna,

ker je v noči od 2. na 3. 10. vpisal v dobavnice in blagajniške note za 40 litrov več plinskega olja, kot pa ga je v resnici izdal po števcih, kar ni dovoljeno, ter je škoda za kupca in ruši ugled podjetja.

4. **Jerneju Špruku**, prodajalcu na bencinskem servisu v Ljubljani, Šmartinska c. I, PE Ljubljanska poslovalnica,

ker je dne 28. 7. 1969 izstavil noto št. 685537 na 5 kosov destiliranih vod in na znesek 2,00 din ter kasneje original te note uporabil še enkrat in vpisal 1 parkirno uro za 3,10 dinarjev, le-to pa je kopiral na noti 685549, original te note izdal kupcu CREINA Kranj za 125 l plinskega olja na znesek 137,50 din, tega blaga pa sploh ni kopiral, s čemer je omogočil šoferju pridobitev protipravne premoženjske koristi.

5. **Srečku Potisku**, prodajalcu na bencinskem servisu v Mariboru, Partizanska cesta, PE Skladišče Maribor.

ker je v noči od 25. 11 na 26. 11. 1969 vpisal v dobavnice oz. blagajniške note za 175 litrov

več plinskega olja, kot ga je v resnici izdal, s čimer je omogočil prejemnikom tako ponarejene dokumentacije pridobitev protipravne premoženjske koristi, sebi pa več napitnine.

6. **Ivanu Mrevljetu**, prodajalcu na bencinskem servisu v Rožni dolini pri Gorici, PE Skladišče Ajdovščina,

ker se je 27. 8. 1969 nepoklican vmešal v prepir med prodajalcem **Ipavcem** z italijanskim kupcem, zaradi česar se je kupec tako razburil, da je v jezi zapustil servis,

ker je 2. 10. 69 okrog 21,50 ure ugasnil luči na servisu, čeprav je videl, da želi italijanski kupec, ki mu je stregel prodajalec **Zvanut**, menjati olje. Ko je kupec nad takim ravnanjem upravičeno negodoval, mu je grozil s fizičnim obračunom, in

ker v službi ni nosil ploščice z imenom oz. je iz nagajivosti, ko so ga bili na to opozorili, nosil dve ploščici z imenom.

7. **Aleksandu Kosu**, transportnemu referentu v PE Instalaciji Srmin,

ker je 2. 12. 1969, kot vodja popoldanske izmene, dovolil delavcem, da odidejo z dela 1 uro in 15 minut pred koncem delovnega časa in sam odšel z dela obenem z njimi.

8. **Francu Rudlu**, prodajalcu na bencinskem servisu v Mariboru, Tržaška c. PE Skladišče Maribor,

ker je v noči od 6. na 7. 10. 1969, ko je na servisu opravljal nočno dežurno službo, spal v prodajnem prostoru, medtem pa si je stranka, ki ga ni mogla prebuditi, sama postregla ter si natočila bencin, ne da bi ga plačala.

9. **Stanku Mihaliču**, prodajalcu na bencinskem servisu v Krvavem potoku, PE Skladišče Postojna,

ker 31. 12. 1969 ni kontroliral prodajalca **Kastelica** pri prevzemanju blaga super-bencina, zaradi česar je izteklo super bencina v rezervoar navadnega bencina 8069 litrov, s čemer je povzročil podjetju večjo materialno škodo.

B. zadji javni opomin

1. **Janezu Femcu**,

2. **Ludviku Peskarju** in

3. **Francu Slaku**, vsi zaposleni kot prodajalci na bencinskem servisu v Trebnjem, PE Skladišče Brežice,

ker so napisali vsak po eno dobavnico na naslov **Cestnega podjetja** Ljubljana, ne da bi izdali blago, ampak so šoferju tega podjetja izdali gofovino v

protivrednosti vpisanega blaga, skupaj 365,60 din.

4. **Ivanki Teropšič**, administratorki v skladišču Novo mesto, PE Skladišče Brežice,

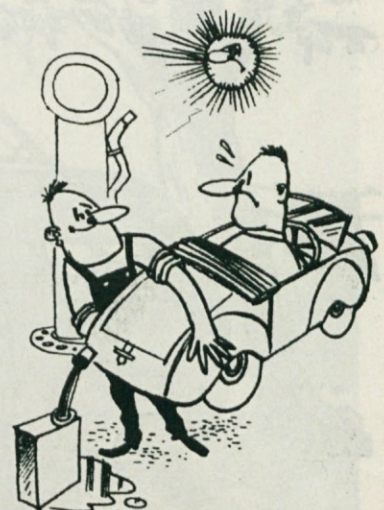
ker je od 1. 1. do 4. 10. 1969 oddajala v banko na vnovčenje barirane čeke s poprečno več kot enomesečno zamudo, več čekov pa je imela ob kontroli 6. 10. 1969 še v predalu pisalne mize, s čemer je podjetju onemogočila razpolaganje z večjo vsoto obratnih sredstev in mu s tem povzročila večjo materialno škodo, in

ker ni vodila pravilno in ažurno blagajniškega dnevnika.

(Nadaljevanje na 4. str.)



»Hudiča! Prodali so mi najbrž avion!«



Ceneno vozilce: »Lepo prosim... natočite pol litra!«

Kršitve delovne dolžnosti

(Nadaljevanje s 3. str.)

5. **Mihajlu Petru**, prodajnemu referentu II v PE Skladišču Zalog,

ker je od 16. 12. do 20. 12. 1969, ko je bil na bolniškem staležu in mu je bilo ukazano ležanje, hodil okrog in s tem namerno preprečeval zdravljenje,

ker se 22. 12. 1969 ni odzval pozivu upravnika na razgovor v njegovo pisarno, ampak ga je hoté prezrl, in

ker je 3. 1. 1970 neopravičeno izostal z dela.

Delavski svet podjetja je v svoji pristojnosti izrekel ukrep

zadnji javni opomin skupnosti:

1. **Romanu Smrekarju**, pomočniku poslovodje bencinskega servisa v Ljubljani, Šmartinska c., PE Ljubljanska poslovalnica,

ker je od 1. 5. 1969 do 14. 9. 1969 v 10 primerih ponaredil kopije izdanih not za prodano plinsko olje, tako da je namesto izdanih količin vpisoval manjše količine, da bi s tem prikriji izdano dokumentacijo vpisanih večjih količin plinskega olja, kot jih je v resnici izdal, s čemer je oškodoval kupce, sam pa si pridobil protipravno premoženjsko korist.

2. **Franku Golobu**, prodajalcu na bencinskem servisu v Rožni dolini, PE Skladišče Ajdovščina,

ker 20. 8. 1969, ko je okrog 1 ure ponoči menjal italijanskemu kupcu 30.000 Lit, letemu ni izdal obrazca o odkupu tujih plačilnih sredstev in pri jutranjem obračunu ni izkazal menjave tega zneska, ampak je ta znesek obračunal z bencinskimi boni in si tako prisvojil 48,84 din, s čemer je kršil interna navodila podjetja o poslovanju s tujo valuto in navodila podjetja o poslovanju s tujo valuto in navodila NB o deviznem poslovanju.

Delavski svet podjetja je v svoji pristojnosti izrekel ukrep

zadnji javni opomin:

1. **Karlu Kaučiču**, negovalcu v avtonegovalnici Maribor, Mlinska ulica, PE Skladišče Maribor,

ker je od 28. 8. 1970 do 10. 11. 1969 zakrivil več malomar-

nosti pri delu, ki so povzročile pritožbe strank, ker je neopravičeno uporabil avtomobil stranke, ker je neopravičeno uporabil stvari, zaupane na delovnem mestu, in strankam dovoljeval, da so same prale avtomobile brez izdanega delovnega naloga, in ker je malomarno čuval delovno obleko.

2. **Srečku Potisku**, prodajalcu na bencinskem servisu v Mariboru, Partizanska c., PE Skladišče Maribor,

ker je 8. 1. 1970 vpisal v noto št. 169981, naslovljeno na podjetje **Avtoremont**, Gornja Radgona, 360 litrov plinskega olja, toda izdal ga je samo 290 litrov, za protivrednost 70 litrov pa je šoferju izdal avtomaterial v vrednosti 70,00 din, 7,00 din pa si je pridržal.

Pregled in analiza kršitev delovne dolžnosti za leto 1969

V poslovnem poročilu o zaključnem računu za preteklo poslovno leto so poleg drugih podatkov o naših kadrih tudi podatki o kršitvah delovne dolžnosti. Teh podatkov tu ne bi ponavljali! Naš namen namreč ni statistično naštevanje, marveč pregled in analiza kršitev, ki naj vsaj v surovem okviru pokaže negativne pojave, ki smo z njimi imeli opraviti v letu 1969.

S prikazom teh negativnih pojavov in z njihovo analizo ne želimo kakor koli podcenjevati nesporne zasluge našega celotnega kolektiva za poslovne uspehe, ki smo jih dosegli v preteklem poslovnem letu. Želimo le seznaniti kolektiv s temi pojavi in doseči, da bo vsak član kolektiva štel med svoje delovne dolžnosti tudi prizadevanje, da bo take pojave preprečeval in omejeval na najmanjšo mero. Zavedamo se, da kršitev ne bomo mogli povsem odpraviti, saj so v tako številnem kolektivu vedno delavci, ki nimajo občutka za disciplino in ustaljenih delovnih navad, ki nočejo vedeti za navodila predpostavljenih starešin in ki kakor koli s svojim vedenjem na delovnem mestu motijo redno delo in poslovanje.

Ugotavljamo, da je v preteklem poslovnem letu od 1634 zaposlenih delavcev kršilo svoje

delovne dolžnosti 69 delavcev, kar je 4,22 %. Ta podatek nas dovolj spodbuja, tako da lahko upamo, da se bo ta odstotek v bodoče še zmanjševal.

Od 60 delavcev, zoper katere so bili sprejeti disciplinski ukrepi, je le 7 povratnikov, to pomeni, da je le 7 delavcev ponovilo kršitev delovne dolžnosti prej kot v dveh letih po ukrepih in so torej veljali za povratnike. Tudi ta podatek je precej optimističen in kaže na to, da ukrepi, ki jih izreka komisija, v večini primerov le vplivajo vzgojno.

Preostane nam sedaj še, da pregledamo, kakšne so bile storjene kršitve? V tem pre-



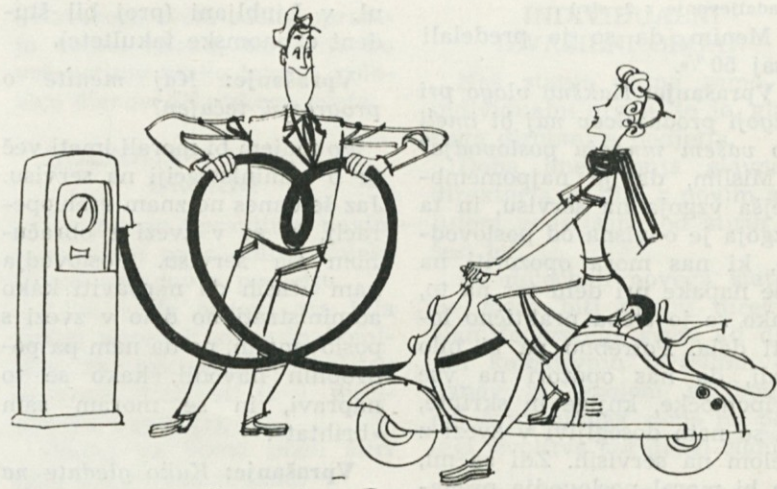
Brez besed

gledu ne bomo obravnavali kršitev po znakih, kakršne vsebuje naš pravilnik, ampak po tem, ali gre za kršitve, ki so zgolj kršitve discipline in ustaljenih delovnih navad, ali za nezaželene in nevarne, predvsem v internem smislu — v



Inspiracija

poslovanju in delu podjetja oziroma v tiste, ki imajo razen teh obeležij še znake kaznivih dejanj in so torej splošno družbeno nevarne. Pri takšni delitvi ugotavljamo, da je 42 delavcev storilo kršitve, ki jih lahko uvrstimo v prvo skupino, in da je 15 delavcev storilo kršitve, ki jih moramo uvrstiti v drugo skupino. Pri tem še ugotavljamo, da so v omenjenih 42 primerih bile kršitve discipline, kot so: zamude pri prihodu na delo, predčasni odhodi z dela, neopravičeni izostanki z dela, kajenje na delovnih mestih, kjer je to prepovedano, kršitve internih navodil o higieni in oblačenju prodajalcev na bencinskih servisih, povzročanje nereda in preprirov v podjetju, malomarnosti pri postrežbi strank in podobno. V to skupino štejemo tudi manjše goljufije in tatvine ter malomarnosti pri prevzemanju blaga. V 12 od teh 42 primerov so storilci povzročili podjetju tudi materialno škodo.



Prepričljiva izjava ljubezni

Bolj pomembna in zaskrb-ljujoča pa je druga skupina kršitev, ki pomenijo posebno družbeno nevarnost, škodo za kupce in hudo zmanjševanje ugleda podjetja. Take kršitve je storilo 15 delavcev. Od teh je 13 zaposlenih na bencinskih servisih, 1 v avtoparku in 1 v skladišču. Kršitve, ki so jih storili ti delavci imajo znake kaznivih dejanj, in sicer v 13 primerih znake kaznivih dejanj goljufije ali poneverbe, v 1 primeru znake kaznivega dejanja nevestnega poslovanja in v 1 primeru znake kaznivega dejanja ogrožanja javnega prometa.

Ustavimo se pri 13 prodajalcih, ki so storili take kršitve delovne dolžnosti, ki imajo znake kaznivih dejanj goljufije ali poneverbe oz. ponarejanja dokumentacije! **To so primeri, ko so prodajalci vpisovali v kreditne dobavnice ali v blagajniške note razno blago, večinoma plinsko olje, šoferjem pa so izdajali gotovino ali avtomaterial.** V teh primerih so prodajalci s ponareditvijo dokumentacije ogoljufali in oškodovali na dobavnici ali na blagajniški noti naslovljeno podjetje ali ustanovo, šoferju ali pa tudi sebi pa pridobili protipravno premoženjsko korist. Takšna dejanja le stežka odkrivamo, storilce pa lahko ugotovimo le s temeljito kontrolo izdane dokumentacije in s primerjavo le-te z izdanimi količinami blaga po števcih, ali če takšna dejanja prijavijo oškodovana podjetja.

Čeprav v nobenem od obravnavanih primerov ni bilo mogoče storilcem dokazati, da so si pridobili kako premoženjsko korist in kolikšno, smo lahko pri vsakem posameznem storilcu upravičeno domnevali, da so prodajalci prejeli od šoferjev svoj »delež« ali vsaj povečano napitnino.

Komisija je te kršitve najstrože obravnavala in namerala tako tudi v bodoče. Kljub najstrožjim merilom pa je komisija le v dveh primerih predlagala delavskemu svetu, naj delavca izključi iz delovne skupnosti! V drugih primerih je izrekla druge ukrepe: javni opomin zli zadnji javni opomin.

Komisija je tudi pri storilcih teh kršitev morala upoštevati nekatere olajševalne okolišči-

ne, kot so: nekaznovanost, njihovo siceršnje vestno delo in discipliniranost, slabo socialno stanje itd.

V nekaterih primerih, zlasti pri mladih in neizkušenih delavcih, je komisija štelja za olajševalno okolnost tudi ugotovitev, da so klonili psihološkemu pritisku, ki so ga nanje izvajali razni pretkani šoferji, in so storili takšne prepovedane **manipulacije samo zato, da ne bi izgubili stalnega kupca. Seveda pa je bilo to mogoče upoštevati le v nekaj primerih, upoštevaje lastnosti in osebnost storilca.**

Za konec tega pregleda naj še povemo, da so kršili delovno dolžnost v večini primerov delavci, ki imajo pri podjetju manj kot 4 leta delovnega staža, in da so bili kršilci večinoma mlajši od 30 let.

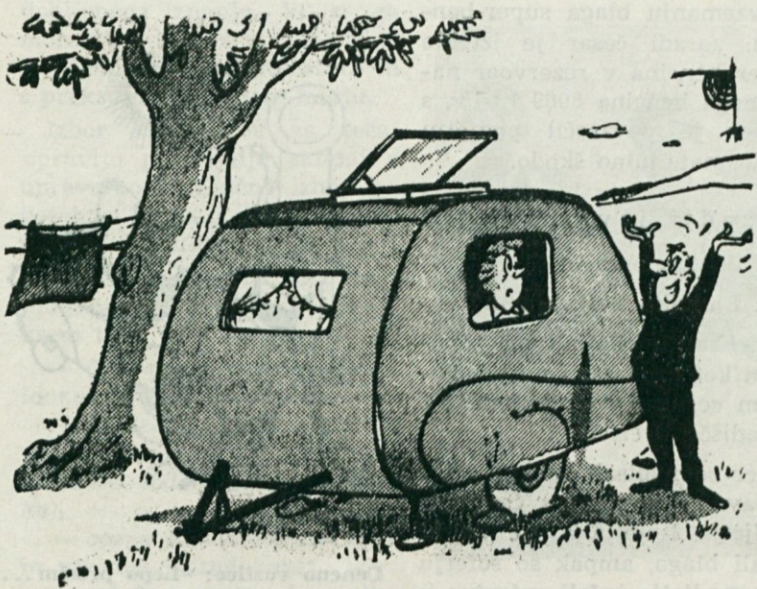
Kaj nam pove ta podatek?

Odgovor je nedvoumen: delovni ljudje, ki so dlje pri podjetju, vedo za svoje delovne dolžnosti, njihova vestnost pri delu in občutek odgovornosti ter delovna disciplina pa so še iz časov, ko se je podjetje šele razvijalo in uveljavljalo svoje mesto v nacionalnem gospodarstvu. Z njimi smo ustvarjali podjetje in razvijali ga bomo tudi v bodoče.

Opozoriti pa jih moramo še na tole delovno dolžnost: pomagati morajo vzgajati mlajše delavce, jih nenehno opozarjati in jim pomagati pri težavah, s katerimi se ubadajo na svojih delovnih mestih.

Le, če bodo naši mladi delavci na svojih delovnih mestih vselej in povsod deležni vzgoje in pomoči starejših delavcev, če bodo v njih videli dober vzgled, lahko upamo, da bo kršitev zares vedno manj. S takšnim zavestnim in načrtnim vzgajanjem delavcev bomo dosegli tisto idealno delovno vzdušje, ki bo največ prispevalo čedalje večjim poslovnim uspehom našega podjetja.

A. P.

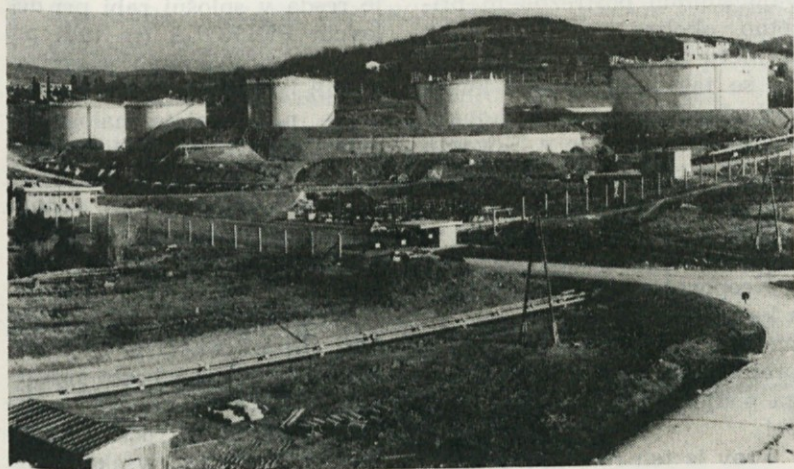


»Lahko podaljšava dopust, prodal sem vozilo!«



Druga leteča anketa

Instalacija Srmin in bencinski servisi na koprskem



Pogled na instalacijo Srmin

V zadnji lanski (1969) številki glasila delovnega kolektiva PETROL sem objavil »poskus« leteče ankete, in sicer na bencinskih servisih Čatež pri Brežicah, Hudinja pri Celju in Žalec. Zavoljo tega se moram najprej javno vprašati, ali se mi je »poskus« posrečil ali ne, ali je pri članih delovnega kolektiva PETROL odmeval ali ne, ter konec koncev, kaj menijo o njem anketirani, in, kaj drugi, neprizadeti »petrolovci«?

Takole!
»Poskus« je zelo uspel. Najbolj zadovoljni so bili tisti »vprašani«, ki so se z anketo lahko »izkašljali«, medtem ko moram priznati, da se neprizadeti povsem ne strinjajo s prvo anketo, češ, da so v njej nekateri pogrevali že zdavnaj prestare zadeve oziroma, da so spregovorili zgolj glede na staž pri PETROLU sorazmerno še zelo mladi člani, medtem ko bi po njihovem mnenju bilo prav in pošteno, da bi v anketi pravzaprav lahko kaj zares umestnega, se pravi, za ves kolektiv zanimivega, izjavili samo v praksi pri PETROLU temeljito in v daljšem delovnem obdobju preizkušeni delavci.

Kaj naj porečem?
Nič se ne bom sprenevedal, kar priznavam: vsem gornjim pripombam pritrjujem, s poudarkom, da me veseli predvsem odmev prve ankete. S tem hočem reči, da časa nisem porabil zaman. Taka zavest pa je prijetna za — »vitorja«.

Poskusimo še enkrat!
Po sporazumu z uredništvom glasila delovnega kolektiva PETROL sem se tokrat podal na pot k »petrolovcem« na Koprsko. »Zapravi« sem cele tri dni, od 23. 1. 1970 do 26. 1. 1970, kajti spremljala me je neverjetna smola: nebo ni in ni hotelo pokazati prijaznega obraza, vse tri dni je deževalo in zrak je bil s soparo tako zasičen, da s fotografsko kamero nikakor nisem uspel ujeti različnih obrazov, kaj šele kak dober pokrajinski motiv. Zavoljo tega bom tokrat s »terenskimi« posnetki na moč razočaral »petrolovce« na Koprskem. Se pravi, nekaj bom kljub temu objavil, drugo pa — kdaj prihodnjič. Saj še ne bo tako kmalu konec sveta in — vsaj tako upam — tudi ne naših anket.

Še tole moram v začetku svojega poročila razložiti: pri anketi se ne bom držal kronološkega reda, pomeni, da je bil vrstni red pogovorov na bencinskih servisih in instalaciji Srmin drugačen med mojim obiskom od vrstnega reda pri mojem pripovedovanju, kaj vse so mi članice in člani delovnega kolektiva PETROL na Koprskem izjavili »iz lica v lice« oziroma od mojih vtisov, pa tudi drugačen od vrstnega reda poizvedb v upravi podjetja. Povsem razumljivo je menda, da sem moral, prav tako kot anketirane, povprašati o tem in onem upravo oziroma uredništvo glasila ter ju kajpak tudi ubogati.

Instalacija Srmin

Zakaj je instalacija Srmin pri Kopru prva na vrsti? (V nadaljnjem besedilu bom pisal samo o »instalaciji«, kajti pod to oznako jo »petrolovci« najbolj poznajo).

Kratek odgovor: Med vsemi doslej obiskanimi »petrolovimi« postojankami me je instalacija najbolj presunila, se pravi, da je napravila name vtis, ki ne bo zlahka zbledel. Nikakor ne pretiravam, če rečem, da je instalacija trden temelj za razvoj PETROLA in že zdaj, ko je pravzaprav še na začetni stopnji razvoja, ponos splošnemu slovenskemu gospodarstvu.

Kako samozavestno opozarja instalacija Srmin tujca, ki jih ni malo na Koprskem (turisti!), s svoje vzpetine 70 m nad cestnim omrežjem ob jugozahodni obali pri Kopru, na pristajalno mesto za tankerje z napravami in skladiščem z rezervoarji, na na zvezni cevovod med njim in polnilnico železniških cistern ter na nemajhno dolžino (nad 2,5 km!) cevi, pa še na umetno zgrajen nasip 600 m daleč v morje!

O višini stroškov za instalacijo sploh ne bom ničesar spregovoril, saj vsi vemo, da ta investicijska naložba pomeni čedalje večjo vrednost.

Ali je po vsem tem še neverjetno, da so vsi v instalaciji zaposleni — brez izjeme — zadovoljni, zlasti zavoljo tega, ker se prav dobro zavedajo, da jim je instalacija stalno zagotovljen vir zaslužka, se pravi, da se jim nikakor ni treba bati za obstoj podjetja, še več, da se PETROLU prek instalacije odpirajo še nova in nova vrata za njegov nadaljnji razcvet in

sprotno izpopolnjevanje ter za — sorazmerno z drugimi gospodarskimi organizacijami pri nas — lahko prilagajanje muhastim spremembam svetovne trgovine in prometa. Miren pogled v prihodnost pa je ravno tisto, kar nenehno krepi voljo za delo! Ali morda ne?

Med malone vsemi je upravnik instalacije, ROMEO GRILJ, (29), ki je doma iz Ilirske Bistrice in stanuje v 5 km oddaljenih Dekanih, najbolj »zgovorna« priča delovne prizadevnosti. Čeravno je med mojim obiskom bil upravičeno odsoten (bolniški stalež), je po telefonskem razgovoru kaj rad prihitel v upravo instalacije in mi bil na voljo, tako glede na pojasnila kakor tudi glede na vožnjo (z njegovim »fičkom«!) in spremljanje k instalacijskim napravam.

»Negativnih pripomb na karkoli pri PETROLU nimam, saj z urejenim samoupravljanjem sproti odpravljamo spodrsiljaje,« je med drugim dejal ROMEO GRILJ, »pa tudi osebni dohodek bi mi povsem zadostoval, če le,« in pri tem je nehot globoko vzdihnil, »ne bi cene življenjskim potrebščinam rastle hitreje od naših osebnih dohodkov oziroma od 'petrolovih' investicij!«

Temu vzdihu menda vsi pritrjujemo, kaj ne da?!

Administratorica SONJA BOSTJANČIČ nima na primer prav nič zoper 25 km (!) vožnje z avtobusom vsak delavnik z instalacije v Izolo, kjer stanuje z družino, in nazaj, saj — tako je dejala — ji podjetje po določbah notranjih predpisov v redu vrača del te voznine, pa še »stimulacija pri nas ni zgolj puha fraza, marveč pravična in primerna nagrada za več (in bolje!) opravljenega dela, seveda s pridržkom negativnih vzrokov, ki pa so odvisni od splošnih (svetovnih in domačih) trgovskih in prometnih silnic, se pravi zunaj naših moči.«

Približno enako kot imenovana so izjavljali tudi drugi člani instalacije, ki jih je bilo — na dan mojega obiska — kar 39. Njihove odgovore na moja vprašanja lahko strnem v takle povzetek:

»Če bo pri PETROLU vse tako teklo, kot teče sedaj, bomo prav vsi poskušali izpolniti pogoje za upokožitev pri njem!«

Poslovna enota Koper

V poslovni enoti Koper je vendarle nekoliko drugače kot na instalaciji. Število članstva je bilo na dan mojega obiska — 24. 1. 1970 — sicer skoraj enako številu članstva na instalaciji ali »natančno povedano, 42, toda značaj dela na servisih povzroča precej več »zapljetljivost« kot na instalaciji.

Zakaj?

Ne bi rad tvezil in dolgočasil, kajti bralkam in bralcem glasila delovnega kolektiva PETROL so razlike več ali manj že znane, se pravi, da so z razlikami znane tudi z njimi neobhodno povezane posledice.

Kaj so mi povedali v poslovnih enoti Koper?

Glede na naključje, da upravnik, UROŠA HRIBERNIKA (50), takrat ni bilo, bil je na rednem dopustu, naj objavim nekaj drobcev iz daljšega pomenkovanja z referentom za drobno prodajo, s STANETOM PAJERJEM, (26)!

Mimogrede naj ponovim že na instalaciji ugotovljeno splošno zadovoljstvo in samozavest, ki sta predvsem posledica priznavanja podjetnosti, sposobnosti in pravičnosti uprave podjetja PETROL in zagotovljene rasti podjetja, vključno z njegovimi trdnimi temelji.

»Ja, kaj naj povem o pravilniku o delitvi dohodkov in o delitvi osebnega dohodka od 10. 3. 1969,« je vprašal STANE PAJER. »Bom kratek. Pravilnik bi bil celo odličen, za vzor pravilnikom drugih sorodnih gospodarskih organizacij, z edino izjemo 64. člena.«

Kaj določa ta člen? Poglejmo v pravilnik in preberimo ga!

Posebno ocenjevanje bencinskih servisov

64. člen

Ocenjevanje na bencinskih servisih je enkrat v vsakem trimesečju. Ocenjevanje opravi šef prodaje na drobno in revizor iz uprave podjetja ter upravnik poslovne enote. Ocenjevalci iz poslovnih enot zaključijo ocenjevanje najpozneje 15 dni pred koncem trimesečja.

Poprečje ocen vseh treh ocenjevalcev velja kot osnova za ugotovitev dodatne vrednosti točke za mesec v nadaljnjem trimesečju.

Ocenjevalci izpolnijo tabelo v 3 izvodih in pošljejo en izvod splošnemu oddelku uprave podjetja, najkasneje do zadnjega dne v trimesečju, za kategera je ocena opravljena, en izvod poslovni enoti, en izvod pa bencinskemu servisu.

Tako se torej dobesedno glasi »kritizirani« (64.) člen pravilnika o delitvi dohodkov in o delitvi osebnega dohodka PETROLA od 10. 3. 1970.

Menim, da je nedvoumen, skratka jassen kot »pomito nebo«. In kaj naj ne bi bilo prav?

STANE PAJER je dejal:

»Točkuje se torej po določbah 64. člena, na primer, v juliju, avgustu in septembru, ta-

krat ko je na bencinskih servisih promet največji v letu, večji od prometov v drugih mesecih, zlasti zimskih, celo za 40 % pa tja do 80 %. Razumljivo je, da se kakovost postrežbe zavoljo tako velikega prometa nujno zmanjša. Posledica? 'Odbijanje' točk! Vrednost teh 'odbitih' točk pa se le preveč občuti v naslednjem trimesečju (oktobru, novembru in decembru), se pravi, takrat, ko se promet spet zmanjša, hkrati pa se znova izboljša kakovost postrežbe. Razmislimo malo! Vrednost v oktobru, novembru in decembru zavoljo izboljšane kakovosti postrežbe 'pribitih' točk v nobenem primeru ne more pokriti vrednosti 'odbitih' točk v juliju, avgustu in septembru. — Menim, da bi bilo bolj pravično, če bi se točke, ki jih je ocenjevalna komisija zavoljo slabše kakovosti postrežbe ugotovila v juliju, avgustu in septembru, tudi 'odbijale' pri delitvi osebnega dohodka v teh mesecih in ne pozneje, v zadnjem trimesečju! — Zakaj, — Ali ni utemeljeno, če predvidevamo, da bodo prodajalci na bencinskih servisih v poletnih mesecih, ko je promet največji, raje boljše stregli kupcem tekočih goriv, se pravi, da se bodo s prodajo mnogo dlje zamujali, samo da se ne bi pregrešili zoper zadevne določbe pravilnika, pa čeprav bodo zavoljo tega manj prodali, kot prodajo, če hite s točenjem tekočih goriv ne glede na kakovost postrežbe?! Kot posledica takega ravnanja moramo pričakovati, da bomo v poletju prodali manj tekočih goriv, kakor bo sicer ponujal povečan promet. Ali ne bo to morda prevelika in nepotrebna škoda za podjetje PETROL v celoti? Menda da!«

Na prvi posluš je bilo zame besedovanje STANETA PAJERJA logično, toda, ko sem pozneje izvedel za ugotovitve analize posebne komisije pri upravi PETROLA »o delovanju in učinkih uporabe meril in normativov po pravilniku podjetja od 10. 3. 1969«, sem svoje mnenje seveda moral popraviti. — Toda, o tem nekaj več na koncu mojega poročila o tej anketi!

Prej še moram namreč navesti nekatere značilnejše izjave (Nadaljevanje na 6. str.)



Romeo Grilj, upravnik instalacije Srmin pri Kopru

Druga leteča anketa



Stane Pajer, referent za drobno prodajo v upravi PE Koper (levo) in dežurna skupina na bencinskem servisu v Sv. Luciji pri Portorožu

(Nadaljevanje s 5. str.)

članov na koprskih bencinskih servisih.

LUDVIK PRODAN (27), poslovođa na servisu Bertoki, je zadovoljen s svojim osebnim dohodkom in siceršnjimi delovnimi odnosi, v nasprotju z nekaterimi tovariši na istem servisu, ki bi radi za stalno pripravljenost, na »petek in svetek«, tudi prejeli ustrezne dodatke, pripominja pa tole:

»Sam vem, da je absolutno neizvedljivo, da bi se lahko občasno zbirali na skupne sestanke vsi 'petrolovci', saj nas je že več kot 1.500, se pravi, da nemara za celoten kolektiv PETROL morda sploh ni dvorane, nikjer v Sloveniji, kjer bi lahko vsi zborovali, toda, morda bi bilo mogoče pripravljati vsaj enkrat na leto članske sestanke 'po regijah', da bi se, na primer, vsaj člani instalacije in vseh koprskih bencinskih servisov, z upravo poslovne enote Koper vred, tuptam le zbrali in pomenili?«

Dejal bi, da je želja umestna in verjetno tudi izvedljiva. Morda v zimskih mesecih, ko bi izostajali samo najnujnejši dežurni prodajalci tekočih goriv?

Na servisu v Portorožu sem mnogokaj čul in si zabeležil, vendar bom objavil le-to, kar se ne ponavlja (večidel) na vseh bencinskih servisih, medtem ko le prosebnih in (večidel) neizpolnjenih (zavoljo določb notranjih predpisov) želja (predvsem krediti za nova in boljše stanovanja) ne kaže objavljati, saj bi se tako razlaganje zadevnih predpisov preveč razvleklo. Hkrati pa vem, da teče reševanje takih prošelj v skladu z veljavnimi predpisi in danimi možnostmi, ki so kajpak manjše od želja zainteresiranih članov kolektiva.

DAVID FURLAN (50), prodajalec na bencinskem servisu v Portorožu, meni, da je v osrednjem delavskem svetu PETROLA »vsekakor premalo terenskih delavcev, se pravi, zastopnikov proizvodnje, ker so — tako on meni — namesto njih — upravniki!« Premalo je — tudi po njegovem mnenju — delovnih sestankov po poslovnih enotah, pa tudi sindikalna organizacija je »le preveč na papirju!«

V naslednjem primeru se bom imen in priimkov avtorjev pripomb o bajé nestimulativnosti »enkrat za vselej pridobljenega visokega razreda«

ne glede na sposobnost delavca, ki je na tem delovnem mestu, kratkomalo izognil.

Za kaj gre?

Več »petrolovcev« na Koprskem ve za primer, ko je nekdo na nekem bencinskem servisu že zdavnaj dosegel sorazmerno visok razred, čeravno ni zmogel in še zdaj ne zmore vseh opravil, ki so predpisana za to delovno mesto. Takó, na primer, bajé ne zna samostojno sestaviti (med drugimi opravili) mesečne rekapitulacije prometa na bencinskem servisu. Primer je zares »konkreten«, vendar »lastnika« tega visokega razreda ne bom navedel. Že modri stari Latinci so dejali: »Nomina sunt odiosa«. Po naše bi se to, prevedeno (zgolj smiselno!), glasilo nekako takole: »Greh se pove, ne pa grešnika.«

Kaj pravijo nekateri »petrolovci« na Koprskem?

»Ko bi veljala zahteva izpolnitve vseh pogojev za to ali drugo, zlasti višje, delovno mesto, stalna, se pravi, da bi ustrezna »petrolova« komisija vsako leto preverjala, če sleherni lastnik — uživalec — najprej spregledane pogoje že izpolnjuje, ker se je morda med tem dodatno izšolal, ne glede na to, kje, ali v šoli, tečaju ipd. ali pa doma, in v negativnem primeru ustrezno ukrepala, tedaj bi se tak, neupravičeni lastnik visokega razreda prej ali slej le potrudil za manjkajočo izobrazbo (sposobnost). Zdaj pa »trdno sedi« v doseženem visokem razredu, a zanj mora opravljati nekatere njemu pripadajoče posle drug, sposoben delavec.«

Zdi se mi, da se ob tem primeru vsekakor kaže zaustaviti, razmisliti in ukrepati. Njemu in vsem članom kolektiva za zgled in v splošen prid!

No, tudi o tem še nekaj na koncu mojega poročila o anketi!

Naj končam z navajanjem izjav delavcev na bencinskih servisih koprškega območja! Ponavljam, da so le delček, vendar menim, da bodo kar zanimivo zrcalo »terenskih« razglabljanj.

Kje je resnica?

Že poprej sem zapisal, da bom na koncu svojega poročila o drugi anketi uporabil dognanja drugih, »domačih« = »petrolovih«, anketarjev na bencinskih servisih podjetja. To moram storiti, ne samo zavoljo

tega, ker je prav in pošteno »čuti oba zvona«, povsod in vseh zadevah.

Ali celo več zvonov?

Morda ne bi bilo neumestno oziroma napak prislunhiti izjavam o postrežbi prodajalcev tekočih goriv na kraju samem, se pravi, tik za tem, ko so jim točilci izpolnili naročilo? Menim, da!

Torej?

Znabiti boste kdaj prihodnjič brali v glasilu tudi pripombe o postrežbi kupcev = voznikov motornih vozil na tem ali onem bencinskem servisu. Zakaj pa ne!

Kako kažejo izkušnje o delovanju meril in normativov za ugotavljanje ter obračunavanje osebnih dohodkov članov delovnega kolektiva PETROL na bencinskih servisih? Seveda s privzetim in povzetim mnenjem ustreznih strokovnih služb pri PETROLU?

Konec novembra lani (1969) je štel celoten kolektiv PETROL 1616 članic in članov. Med njimi je bilo na bencinskih servisih v Sloveniji zaposlenih kar 1007 oseb, se pravi, 62,3 %, ali — zaokroženo — dve tretjini.

Zavoljo tolike večine menda utemeljeno začnemo anketiranje najprej delavcev na bencinskih servisih.

Še drug razlog govori temu v prid.

»Pred svetom« so »petrolovci« na servisih najbolj med vsemi »postojankami« podjetja izpostavljeni kritiki, se pravi, da na končni stopnji delovnega procesa podjetja PETROL odločajo o njegovem ugledu pri kupcih tekočih goriv, domačih in tujih, prav točilci na bencinskih servisih.

Predvsem glede na kaj?

Kupcem tekočih goriv »padejo v oči« med drugim najbolj: osebna higiena prodajalca, oporečna oprema in neurejenost skladišča, neurejenost prodajnega prostora, umazano cestišče, večja ali manjša neuporabnost sanitarij in garderobe, skratka, »spotakljiva« okolica in ne nazadnje oporečen odnos točilca do kupca.

Zategadelj menda ni uganjka, od kod ostre zahteve notranjih predpisov za čim boljše kakovost postrežbe kupcev na bencinskih servisih?

Kako je bilo v resnici lani, v obdobju od 1. 1. 1969 do 30. 11. 1969?

Bencinski servisi PETROLA širom Slovenije so v navedenem obdobju lani dosegli poprečno mesečno bruto vrednost točke, ki je po veljavnem pravilniku ena od temeljnih osnov za ugotavljanje osebnega dohodka delavca na teh servisih, za 1,5 % manjšo od poprečne mesečne bruto vrednosti točke celotnega kolektiva.

O poprečni bruto vrednosti točke na bencinskih servisih so odločale: stalna vrednost točke (63 %), dodatna vrednost točke, ki je odvisna od doseženega prometa (26,8 %) in dodatna vrednost točke, ki je odvisna od ocene kakovosti opravljenih poslov (10,2 %).

To so merila veljavnega in utemeljenega strogega pravilnika, kajti tudi porabniki teko-

čih goriv, domači in tuji kupci, prav tako neusmisleno zahtevajo solidno postrežbo in prijetno okolico, v nasprotnem primeru pa se kaj rado zgodi, da se tak nezadovoljni kupec prihodnjič zglosti pri konkurentu, ki mnogokje v Sloveniji ni oddaljen kaj več kot dober streljaj stran v istem kraju.

Kjer ni povpraševanja, ni prodaje in ne dohodkov.

Neoporečen stik prodajalca s kupcem v mnogočem (več ali manj odločilno) »kroji usodo« proizvajalca, se pravi celotnega podjetja, a ne morda narobe!

Prav iz teh razlogov se kontrolne službe PETROLA upravičeno najčešče usmerjajo na bencinske servise.

Ta ali on bo nemara pomislil o utemeljenosti rigoroznosti kontrole, vendar le-tega opozarjam, naj si prebere tudi v tej številki objavljen seznam sprejetih ukrepov zoper kršilce delovne dolžnosti delavcev PETROLA ter razmisli o številu in kakovosti kršitev prav pri članih bencinskih servisov. Splačalo se mu bo! Morda bodo »pomisleki« le splahneli?

Pa še na nekaj velja pokazati!

Na bencinskih servisih so »skušnjave« zares velike. Nič drugega ne kaže, kot opozoriti na staro latinsko napolilo: »Apate, satanas!« Po naše: »Izgini, skušnjavec!«

Zakaj?

Na bencinskih servisih se velja potruditi in s tem prispevati k splošnemu napredku PETROLA, zavoljo (že zgoraj razložene) sigurne prihodnosti pa tudi zavoljo »sedanjosti«.

O »sedanjosti« naj spregovore statistični podatki, strogo preverjeni za obdobje od 1. 1. 1969 do 30. 11. 1969!

Poprečni osebni dohodek pri PETROLU je za 6,9 % večji od poprečnega osebnega dohodka v slovenski trgovini na debelo, od poprečnega osebnega dohodka v trgovini na drobno pa kar za 19,7 %.

Poprečni osebni dohodek (za gornje obdobje) pri PETROLU prekaša poprečni osebni dohodek v celokupnem slovenskem gospodarstvu za 17,6 %.

Verjemite mi!

Sicer bo uredništvo glasila delovnega kolektiva PETROL v njegovi prihodnji številki še nadrobneje pojasnilo nekatere pripombe te, druge, ankete, vendar naj že zdaj opozorim na tole:



Mario Abram, direktor radia Koper (levo), ki je redni kupec tekočih goriv, se ves zadovoljen zahvaljuje za prav odlično opravljeno postrežbo na koprskem bencinskem servisu

1. Izraz »odbijanje« in »prijemanje« točk pri ocenjevanju je resda v splošni rabi pri delavcih PETROLA (in tudi pri drugih gospodarskih organizacijah!), zavoljo tega sem ga — glede na sprejete naloge — moral navesti v poročilu, ki je konec koncev le »zrcalo«, le-to pa često ni prijetno, vendar izraza (»odbijanje« in »prijemanje«) nista pravilna.

Zakaj?

Preberite znova in pazljivo prej citirani 64. člen veljavnega pravilnika, pa boste sprevidele, da gre za nihanje (variranje) vrednosti ocenjevalnih točk oziroma za vsakokratno prištevanje »zanihanih« vrednosti!

A nihanje je edino odvisno od — opravljalca sprejetih poslov.

2. Glede »konkretnega« primera, ko nekdo ne izpolnjuje pogojev tega ali onega (zlasti višjega) razreda, je za zdaj mogoče le opozorilo na določbo veljavnih notranjih predpisov podjetja PETROL, po katerih odloča o zasedbi delovnih mest to ali one poslovne enote, izključno pristojni, njen svet! Le-ta je edini organ, ki more in mora napako popraviti oziroma predpisno prisiliti morebitno stvarno nesposobnega »lastnika visokega razreda«, da se naknadno usposobi za opravljanje vseh pogojev za to delovno mesto oziroma, v negativnem primeru, tudi ukrepati, skladno z določbami veljavnih splošnih in notranjih zadevnih predpisov. Torej?

Povzetek mojih vtisov, za piskov in primerjav?

Razumem splošno zadovoljstvo članov bencinskih servisov in instalacije na Koprskem, tudi njihove mirne poglede v prihodnost, o nekaterih njihovih pripombah in »pripombicah«, kritikah in »kritikah« pa menim, da so pač izraz demokracije in »demokracije« v naši novi družbi, kar pa tudi ni »tako za odpad!«

Kaže, da je prav in pošteno: prislunhiti, še in še se sestajati, razmisliti ter ukrepati — po določbah veljavnih splošnih in notranjih (»petrolovih«) predpisov!

Prihodnjič bodo na vrsti veterani PETROLA, z drugo besedo: zgodovina podjetja, morda tudi prepletena z zanimivimi ilustracijami, dokumenti preteklosti?

VIATOR